



Формуляр за кандидатстване

Данни за контакт

Кандидатура за категория: **HR професионалист на годината.**

Име и Фамилия	Емил Минев
Компания	Пейсейф
Позиция	Старши мениджър обучения и развитие

Описание на кандидатурата

Пейсейф е водеща платформа за дигитални разплащания с 3200+ служители и офиси в 12+ локации по света. Ролята на Емил Минев е да отговаря за нуждите от обучения и развитие, както на глобално ниво с помощта на тренинг екип изцяло позициониран в България. В следствие на създалата се глобална ситуация, на 13 Март компанията взема официално решение за преминаване 100% към дистанционна форма на работа за всички офиси. Благодарение на бързата и адекватна реакция на Емил и тренинг екипа на компанията, всички планирани обучения преминават към виртуална форма, без да бъде възпрепятствана нормалната работа на бизнеса. Тренинг стратегията на компанията също беше преориентирана, така че усилията да бъдат насочени към подкрепа на служителите и създаване на допълнителни ресурси за поддържане на добро физическо и психологично здраве, както и за поддържане на продуктивна

работа в дистанционна форма. В резултат на ефективната тренинг стратегия и оптимизиране на налични ресурси, времето прекарано в обучения се е увеличило с 31%, при обща удовлетвореност 90%.

Благодарение бързата реакция на тренинг екипа, още на 16 Март въвеждащата програма за нови служители е предоставена във виртуален формат, което спомага за плавното протичане на процесите по наемане и назначаване в компанията. За да бъдат интегрирани успешно новите служители към културата и ценностите на Пейсейф, беше създадено специално обучение, адаптирано за виртуална среда, което отчете 97% удовлетвореност от участниците. Цялостната удовлетвореност от онбординг процеса след изтичане на първите 3 месеца в компанията също отчете повишение с 5% спрямо резултатите в нормална обстановка. Към виртуална среда преминават и дългосрочни програми, като програмата за бизнес английски език; програми за подобряване на бизнес умения; лидерски и мениджмънт програми на глобално ниво; глобална програма за разработване на софтуер отговарящ на световни изисквания за сигурност и др. Успешното преминаване към виртуална среда се забелязва в увеличение на средната посещаемост на програмите, както и средната удовлетвореност на участниците. Програмата за развитие на бизнес умения, която бе и една от най-трудните за преформатиране към онлайн формат, отчита ръст на посещаемостта с 4% (от 90% на 94%) спрямо предходната година и подобрене с 4% (от 88% на 92%) на удовлетвореността от проведените обучения.

Изцяло в онлайн формат, беше предоставени стажантската програма за софтуерни специалисти, която тази година беше отличена и с награда от Brandon Hall Group за най-добри резултати от обучителна програма. В продължение на 6 месеца участниците преминават през комбинация от онлайн обучения, индивидуални задачи, присъствени уъркшопи, работа по групов проект, работа по реални казуси с подкрепата на мениджър/ментор. За програмата кандидатстваха над 290 участника и след задълбочен подбор и тестване бяха избрани 8 участника, които завършиха успешно и бяха наети в компанията. През Септември стартира втора вълна с нови 8 стажанта.

В подкрепа на служителите, за успешната им адаптация и справяне с новите условия на работа бяха създадени:

- Портал с ресурси за отдалечена работа, който се обновява постоянно и дава възможност на служителите да споделят добри практики
- Онлайн обучения за защита на информацията при отдалечена работа
- Онлайн обучения и програми, насочени към продуктивна работа от вкъщи – управление на време, ефективни срещи, бизнес комуникация и др.
- Програми за поддържане и подобрене на личната ефективност по време на криза и отдалечена работа , предоставени от световни експерти в своята област

- Глобални уебинари, на теми свързани с отдалечената работа, които са били посетени от над 3900 участника.

За подобряване свързаността на служителите и висшия мениджмънт на компанията, Емил разработи и внедри виртуални кафета с членове на управителния съвет и виртуални нетуъркинг инициативи, които към момента имат рейтинг от 4.44 (от възможни 5 точки).

Създалата се глобална ситуация поставя изискването и към нов и по-различен начин на лидерство и управление. Създават се три нови лидерски програми:

- Управление по време на криза – програма с над 130 участника, лидери на различни организации в компанията.
- Лидерска програма за новопромотирани или нови за компанията мениджъри, която представлява комбинация от виртуални уъркшопи и индивидуална коучинг програма за всеки участник с продължение 6-9 месеца. През текущата година стартираха 2 вълни с общ брой участници – 50.
- Допълнителна лидерска програма за висшия мениджмънт на компанията.

Емил управлява и платформата ГЛИНТ, която е базирана на изкуствен интелект и се използва за измерване на ангажираността на служителите, ефективността на мениджърите, ефективността на процесите по наемане и въвеждане на нови служители, както и причини за напускане на компанията. С преминаването към изцяло дистанционна работа беше създадена специална Пулс програма, чрез която компанията да следи благосъстоянието на служителите си и да получава информация за техните нужди по време на криза. С удължаването на продължителността на отдалечена работа за компанията и постоянно променящите се условия в глобален мащаб, Пейсейф взема решението да направи задълбочено проучване относно бъдещето на работа и работната среда използвайки платформата ГЛИНТ. Емил допринася за разработването на проучването, както и анализиране на данните за компанията на глобално и локално ниво.

Резултатите от всички проучвания, които се провеждат в компанията, неоспоримо показват важността на възможностите за кариерно развитие за служителите в компанията. Емил участва и в разработването на кариерни пътеки и цялостен подход към кариерното развитие в Пейсейф. В резултат, през текущата година, бяха проведени множество уъркшопи и допълнителни инициативи за мениджъри, които имаха за цел да предоставят нужните инструменти и умения на ръководителите екипи да подпомагат развитието на техните служители. Също така, Емил ръководи и глобалните проекти за структурирани кариерни пътеки в компанията, като тази година беше обявена кариерната пътека за софтуерни инженери. В момент в процес на разработка и финализиране са пътеките за всички останали технически функции, както и отделите за

обслужване на клиенти, което представлява над 70% от служителите в компанията. Като допълнение, в момента, Емил работи и върху внедряване на система за подпомагане на Менторинг програми и инициативи в компанията, която се планира да бъде пусната преди края на текущата година.

В резултат на положените усилия от Емил и тренинг екипа през годината над 2900 служители са участвали в някаква форма на обучение. Часовете, прекарани в обучения са се увеличили с 31%, като средната удовлетвореност от всички програми е 90% . През текущата година са били проведени над 380 броя мероприятия с над 10 350 участника, а служителите са имали възможност да се включат в над 250 различни обучителни програми. Средната ефективност на мениджърите се е повишила с 3% спрямо предходната година (за 2020, 86% от служителите биха препоръчали техния пряк ръководител), а ангажираността на служителите в предварителното измерване е с 4 пункта по висока от 2019 г. През текущата година бяха въведени и 9 нови обучителни програми, насочени към управление по време на криза и дистанционна форма на работа, както и 3 допълнителни инициативи за повишаване на свързаността, които дават отражение и в резултатите от регулярните проучвания. Индекса за следене благосъстоянието на служителите нараства систематично през последните месеци, като към м. Октомври е с 8% по висок, спрямо най-ниско измерения за компанията. По последни данни, 82% от служителите са изразили съгласие с твърдението, че „Пейсейф проявява истински интерес към доброто благосъстояние на служителите“, а 77% се чувстват по-свързани с екипа и колегите.